

"PENGARUH SELEKSI, PELATIHAN, PENEMPATAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH KANTOR CABANG UJUNG BERUNG BANDUNG JAWA BARAT"

Laksamana Bangsawan¹, Uswandi², Yovita Riska Ramadhina³, Rima Mawarni⁴, Susi Indriyani⁵, Nurbaiti⁶

¹⁾ STMIK Surya Intan Kotabumi

²⁾ STMIK Surya Intan Kotabumi

³⁾ STMIK Surya Intan Kotabumi

⁴⁾ Institut Teknologi Bisnis dan Bahasa Dian Cipta Cendikia

⁵⁾ STMIK Surya Intan Kotabumi

⁶⁾ STMIK Surya Intan Kotabumi

Laksamanabangsawan1@Gmail.com, uswandi2001@gmail.com, yovriscareer@gmail.com, rima@dcc.ac.id, susiindriyani777@gmail.com, nurbaitistmiksurvaintan@gmail.com

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh seleksi, pelatihan, penempatan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kantor Cabang Ujung Berung Bandung, Jawa Barat. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada industri perbankan syariah yang menuntut profesionalisme dan kepatuhan terhadap prinsip syariah. Oleh karena itu, proses seleksi yang tepat, pelatihan yang berkesinambungan, penempatan yang sesuai dengan kompetensi, serta motivasi kerja yang tinggi diduga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (seleksi, pelatihan, penempatan, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, seleksi, pelatihan, penempatan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas proses rekrutmen, pelaksanaan pelatihan yang efektif, penempatan yang sesuai kompetensi, serta pemberian motivasi yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

KATA KUNCI: *Seleksi, Pelatihan, Penempatan, Motivasi, Kinerja Karyawan, Perbankan Syariah.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring bertambah baiknya pertumbuhan perekonomian saat ini, maka dunia perbankan sangat berperan didalam memajukan perekonomian suatu negara. Hal ini disebabkan karena hampir semua sektor yang berhubungan dengan berbagai kegiatan keuangan selalu membutuhkan jasa bank. Oleh karena itu, saat ini maupun dimasa yang akan datang setiap negara atau individu tidak akan lepas dari dunia perbankan, jika hendak menjalankan aktivitas keuangan, baik perorangan, lembaga, atau perusahaan.

Selain itu, bagi masyarakat bank bukan saja merupakan mitra dalam rangka memenuhi semua kebutuhan keuangan mereka sehari-hari, melainkan

bank juga dijadikan sebagai tempat untuk melakukan berbagai transaksi yang berhubungan dengan keuangan seperti, tempat mengamankan uang, melakukan investasi, pengiriman uang, melakukan pembayaran, atau melakukan penagihan. Atas dasar ini, maka kegiatan yang dilakukan bank termasuk kegiatan yang dilakukan perusahaan jasa dibidang keuangan dalam memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat. Mengingat masyarakat yang hidup diabad ini terdiri dari orang-orang yang dipenuhi dengan kesibukan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan ataupun profesi mereka masing-masing sehingga mereka hanya mempunyai sedikit waktu sehingga menyerahkan berbagai urusan keuangan mereka kepada bank guna mempermudah segala aktivitasnya.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada diperusahaan (Rivai, 2005:7). Perlu diketahui bahwa pada riset yang dilakukan oleh sebuah badan Internasional mengenai index sumber daya manusia didunia, SDM di Indonesia menduduki posisi ketiga dari terendah dari hampir 200 negara di dunia. Karyawan dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya adalah aset penting perusahaan yang dapat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Seleksi dan penempatan karyawan sebagai tenaga kerja memiliki manfaat dan ini merupakan keharusan dalam mengadakan pemilihan tenaga kerja yang berkualitas untuk menempati posisi jabatan-jabatan yang tersedia dalam perusahaan yaitu menempatkan orang tepat untuk jabatan tepat (*the right man on the right place and the right man behind the right job*). Maka untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik pada masa yang akan datang dan masa sekarang ini, manajer personalia harus memilih orang yang tepat pada tempat yang tepat karena ini mempengaruhi pengembangan dan pemeliharaan mental maupun keahlian karyawan selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
2. Seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
5. Seberapa besar pengaruh seleksi, pelatihan, penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
2. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?

3. Pengaruh Penempatan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
4. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?
5. Pengaruh seleksi, pelatihan, penempatan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat ?

1.4 Metodologi Penelitian

Metodelogi yang digunakan pada penelitian ini adalah **Koefisien Korelasi Rank Spearman** yaitu metode statistik **non-parametrik** yang digunakan untuk mengukur **tingkat hubungan (korelasi)** antara dua variabel berdasarkan **peringkat (ranking)** data. [6]. Tahapan pada metodologi ini ada 5,

Berikut ini merupakan tahapan metodologi KDD (knowledge Discovery in Database):

1. Menentukan Variabel
2. Mengumpulkan Data
3. Memberikan Peringkat
4. Menghitung Selisih Peringkat
5. Menghitung Koefisien Korelasi Rank Spearman
6. Menguji Signifikansi

1.5 Tinjauan Pustaka

Kajian pustaka yang relevan dengan penelitian ini adalah tentang Teori MSDM, Teori Seleksi, Teori Pelatihan, Teori Penempatan, Teori Motivasi, Teori Kinerja, Penelitian terdahulu, SPSS, Ms. Excel atau SMART PLUS.

2. PEMBAHASAN

2.1 Perangkat Keras (Hardware)

Dalam proses implementasi data mining, perangkat keras memiliki peran penting untuk mendukung kelancaran pengolahan data. Adapun perangkat keras yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Laptop Lenovo 110
2. Processor Intel Celeron N3060
3. RAM 4GB
4. SSD 128 GB
5. Perangkat Tambahan: Mouse, keyboard, dan monitor sebagai perangkat pendukung operasional.

2.2 Perangkat Lunak (Software)

Perangkat lunak yang digunakan untuk menjalankan penerapan data mining untuk clustering Nilai Siswa memiliki spesifikasi sebagai berikut:

1. OWS Windows 10

2. Microsoft excel 2013
3. SPSS atau SMART PLUS

2.3 Hasil Aplikasi Data Mining

Berikut adalah hasil implemtasi akan diuraikan hasil penelitian berkenaan dengan pengaruh Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat yang didapat dari penyebaran kuesioner penulis melakukan pengolahan data menggunakan analisis statistik deskriptif untuk mengetahui tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti dilanjutkan dengan pengujian analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Uji Validitas

Pengujian validitas ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui validitas atau ketepatan alat ukur. Suatu alat ukur akan dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,360.

2.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's* untuk menguji keandalan dari alat ukur. Variabel akan dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,7. Berdasarkan olah data dari SPSS sebagai berikut ini :

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Seleksi	0,781	0,700	Reliabel
Pelatihan	0,729	0,700	Reliabel
Penempatan	0,908	0,700	Reliabel
Motivasi	0,933	0,700	Reliabel
Kinerja	0,886	0,700	Reliabel

Pada tabel di atas dapat dilihat koefisien reliabilitas yang diperoleh oleh seluruh variabel lebih besar dari 0,7, sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel.

2.5 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui kondisi dari setiap variabel yang diteliti, akan dilakukan deskripsi berdasarkan distribusi frekuensi dan skor dari setiap jawaban responden, sedangkan untuk mengambil kesimpulan dapat dilihat dari nilai rata-rata yang diperoleh dan diinterpretasikan berdasarkan perhitungan kategori berikut.

Kategori	Interval
Sangat Kurang / Sangat Rendah	1,00 - 1,80
Kurang / Rendah	1,81 - 2,60
Cukup / Sedang	2,61 - 3,40
Baik / Tinggi	3,41 - 4,20
Sangat baik / Sangat Tinggi	4,21 - 5,00

2.5 Gambaran Seleksi.

No	Sub Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Pendidikan	3,55	Baik
2	Pengalaman kerja	3,39	Cukup
3	Kondisi fisik	3,47	Baik
4	Kepribadian	3,00	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		3,35	Cukup

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden terhadap 5 sub variabel mengenai variabel Seleksi, rata-rata tertinggi sebesar 3,55 terdapat pada sub variabel pendidikan sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,00 terdapat pada sub variabel kepribadian.

2.6 Gambaran Pelatihan

No	Sub Variabel	Ra ta-rata	Kate gori
1	Instruktur	3,90	Baik
2	Peserta	3,80	Baik
3	Materi (bahan)	4,11	Baik
4	Metode	3,92	Baik
5	Lingkungan yang menunjang	3,69	Baik
Rata-rata Keseluruhan		3,88	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden terhadap 5 sub variabel mengenai variabel Pelatihan, rata-rata tertinggi sebesar 4,11 terdapat pada sub variabel materi (bahan) sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,69 terdapat pada sub variabel lingkungan yang menunjang.

2.7 Gambran Rekapitulasi Penempatan

No	Sub Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan	4,15	Baik
2	Kecakapan	3,42	Baik

3	Keahlian	3,31	Cukup
Rata-rata Keseluruhan		3,63	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden terhadap 4 pernyataan mengenai sub variabel kemauan, rata-rata skor jawaban responden yang diperoleh adalah sebesar 4,15 jika mengacu kepada pedoman kategorisasi yang telah dihitung sebelumnya, maka nilai termasuk ke dalam kategori “Baik” karena nilai tersebut berada pada interval antara “3,41-4,20”. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Penempatan berdasarkan sub variabel kemauan adalah tergolong baik.

2.8 Rekapitulasi Motivasi

No	Sub Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kebutuhan Fisik	3,42	Baik
2	Kebutuhan keamanan	3,33	Cukup
3	Kebutuhan Sosial	3,42	Baik
4	Kebutuhan harga diri	3,38	Cukup
5	Aktualisasi diri	4,06	Baik
Rata-rata Keseluruhan		3,52	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden terhadap 5 sub variabel mengenai variabel Motivasi, rata-rata tertinggi sebesar 4,06 terdapat pada sub variabel aktualisasi diri sedangkan rata-rata terendah sebesar 3,33 terdapat pada sub variabel kebutuhan kemanan.

2.10 Rekapitulasi Kinerja

No	Sub Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Kerja individu	3,87	Baik
2	Kinerja Kelompok	4,00	Baik
3	Kinerja Instisusi	3,87	Baik
Rata-rata Keseluruhan		3,91	Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat rata-rata skor jawaban responden terhadap 3 sub variabel mengenai variabel Kinerja, rata-rata tertinggi sebesar 4,00 terdapat pada sub variabel kinerja kelompok sedangkan rata-rata terendah masing-masing sebesar 3,87 terdapat pada sub variabel kerja individu dan kinerja institusi.

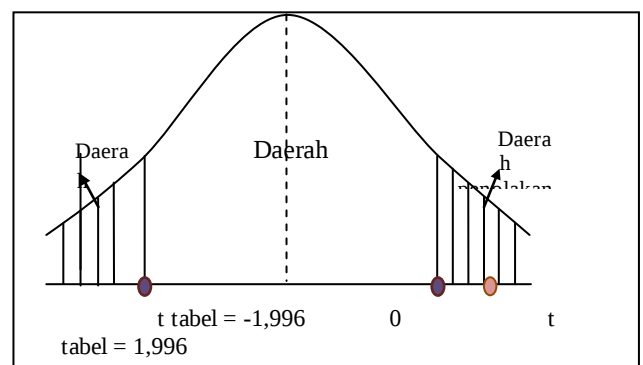
3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisi yang telah disajikan pada Bab IV, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Seleksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat sebesar 8%.
2. Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat sebesar 27,8%.
3. Penempatan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat sebesar 17,4%.
4. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat sebesar 11,6%.
5. Seleksi, pelatihan, penempatan dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kantor Cabang Ujung Berung Bandung Jawa Barat sebesar 64,8%.

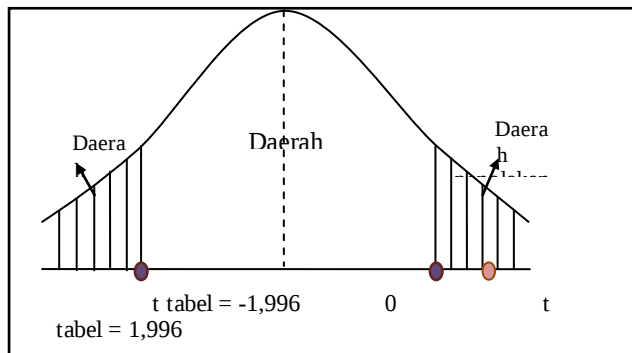
2.10 Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho

Variabel Seleksi (X1) Terhadap Kinerja (Y)



Nilai t hitung sebesar 2,521 yang diperoleh variabel Seleksi (X1) terhadap Kinerja (Y) berada pada daerah penolakan H_0 (daerah signifikan), dengan kata lain H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara Seleksi (X1) terhadap Kinerja (Y).

2.11. Grafik Penolakan dan Penerimaan H_0 Variabel Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)



Nilai t hitung sebesar 4,310 yang diperoleh variabel pelatihan (x_2) terhadap kinerja (y) berada pada daerah penolakan H_0 (daerah signifikan), dengan kata lain H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara pelatihan (x_2) terhadap kinerja (y)

PUSTAKA

- [1]. Adair, Jhon. 2007. *Pemimpin yang berpusat pada tindakan*. Binarupa Aksara. Jakarta
- [2]. Agus, Sunyoto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Badan Penerbit IPWL
- [3]. Ahmad, Tohardi, 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- [4]. Andrew, E.Sikula. 1981. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- [5]. Captureasia, 2009. *Konsep Dan Pelatihan Yang Sesuai Dengan Sertifikasi*. Jakarta: People And Organization Departement.
- [6]. Davis, Keith dan Newstorm, 1996. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga
- [7]. Edwin, B. Flippo. 1995. *Manajemen Personalia* Edisi ke-6 Jilid 2, Alih Bahasa Oleh Moh. Masud.
- [8]. Gibson, Ivancevich, Donnely. 1997. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Erlangga.
- [9]. H. Jhon Bernardin dan Joyce E.A. Russel. 1998. *Human Resources Management An experiential Approach* Second Edition, Mc Graw Hill Companies
- [10]. Hasibuan, Malayu .S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara
- [11]. Hasibuan, Malayu .S.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara
- [12]. Manullaog. M., Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- [13]. Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- [14]. Marthis, R.L, Jackson, J.H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat
- [15]. Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- [16]. Martoyo .2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [17]. Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- [18]. Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- [19]. Sianipar. 1999. *Manajemen Jasa*, Andi, Yogyakarta.
- [20]. Simamora Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan 1, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- [21]. Simamora , H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- [22]. Stoner, J.A.F. & Freeman, R.E. 1999. *Management*. Fifth Edition. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall A Division of Simon & Schuster, Inc.
- [23]. Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [24]. https://issuu.com/aharadiran/docs/bank_mega_ar2015